



INTERNATIONAL JOURNAL OF
EDUCATION, PSYCHOLOGY
AND COUNSELLING
(IJEPC)
www.ijepec.com



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN EFIKASI KENDIRI
GURU DI SEKOLAH BERPRESTASI TINGGI, SEKOLAH
KLUSTER KECEMERLANGAN DAN SEKOLAH MENENGAH
HARIAN DI NEGERI PULAU PINANG**

*RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND TEACHER SELF -EFFICIENCY
IN HIGH PERFORMANCE SCHOOLS, EXCELLENCE CLUSTER SCHOOLS AND
DAILY SECONDARY SCHOOLS IN THE STATE OF PENANG*

Suhaima Ali¹, Mohamad Khairi Haji Othman²

¹ Kementerian Pendidikan Malaysia
Email: emawanaliey17@gmail.com

² Universiti Utara Malaysia

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 06.06.2021

Revised date: 15.07.2021

Accepted date: 02.09.2021

Published date: 09.09.2021

To cite this document:

Ali, S., & Othman, M. K. (2021). Hubungan Antara Motivasi Dengan Efikasi Kendiri Guru Di Sekolah Berprestasi Tinggi, Sekolah Kluster Kecemerlangan Dan Sekolah Menengah Harian Di Negeri Pulau Pinang. *International Journal of Education, Psychology and Counselling*, 6 (42), 364-382.

DOI: 10.35631/IJEPC.642029.

Abstrak:

Sejak kebelakangan ini, berlaku peningkatan bilangan guru yang kurang mempunyai motivasi dan efikasi sendiri dalam menjalankan tugas. Faktor ini menyebabkan berlaku penurunan ketara prestasi dan produktiviti sekolah. Oleh itu, dengan mengetahui tahap motivasi guru dan tahap efikasi sendiri guru, maka saranan yang dikehendaki oleh kerajaan untuk melahirkan guru-guru yang berkualiti serta berprestasi tinggi akan diketahui dengan lebih jelas lagi. Justeru, isu untuk melahirkan guru yang berkualiti serta berprestasi tinggi ini digunakan untuk menjawab soalan kajian serta memenuhi ruang-ruang kajian yang terdapat dalam kajian ini. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara motivasi dan efikasi sendiri guru di Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi, Sekolah Kluster Kecemerlangan dan juga Sekolah Harian Biasa di negeri Pulau Pinang. Pendekatan kuantitatif telah digunakan dalam proses pengumpulan data kajian ini. Instrumen kajian terdiri daripada tiga bahagian; iaitu demografi, motivasi guru dan efikasi sendiri guru sekolah menengah. Sampel kajian terdiri daripada 122 guru sekolah menengah di tiga buah sekolah di negeri Pulau Pinang. Data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan pelbagai ujian, iaitu ujian T-Sampel Bebas, ANOVA satu arah, dan analisis korelasi Pearson dengan menggunakan perisian SPSS. Penemuan kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan motivasi guru berdasarkan kategori umur guru dan tempoh berkhidmat guru. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapat juga perbezaan yang signifikan efikasi sendiri

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



berdasarkan tempoh berkhidmat. Ujian analisis korelasi turut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara motivasi guru dan efikasi sendiri dengan bermagnitud lemah. Oleh itu, motivasi guru dan efikasi sendiri guru memerlukan perhatian kerana ia mampu meningkatkan kecekapan dalam kalangan guru sambil meningkatkan kualiti sistem pendidikan.

Kata Kunci:

Motivasi, Efikasi Kendiri, Sekolah Berprestasi Tinggi, Sekolah Kluster Kecemerlangan, Sekolah Harian

Abstract:

In recent years, there has been an increase in the number of teachers who lack motivation and self-efficacy in carrying out their duties. This factor causes a significant decline in school performance and productivity. Therefore, by knowing the level of teacher motivation and the level of self-efficacy of teachers, then the recommendations required by the government to produce quality and high-performing teachers will be known more clearly. Thus, the issue of producing quality and high-performing teachers are used to answer research questions and fill the research spaces found in this study. This study aims to identify the relationship between motivation and self-efficacy of teachers in High-Performance Secondary Schools, Cluster Schools of Excellence, and also Ordinary Day Schools in the state of Penang. A quantitative approach was used in the data collection process of this study. The study instrument consisted of three parts; namely demographics, teacher motivation, and self-efficacy of secondary school teachers. The study sample consisted of 122 secondary school teachers in three schools in the state of Penang. Quantitative data were analyzed using various tests, namely the Independent T-Sample test, one-way ANOVA, and Pearson correlation analysis using SPSS software. The findings of the study indicate that there are significant differences in teacher motivation based on teacher age category and teacher tenure. The findings of the study also showed that there were also significant differences in self-efficacy based on length of service. The correlation analysis test also showed that there was a significant relationship between teacher motivation and self-efficacy with a weak magnitude. Therefore, teacher motivation and teacher self-efficacy need attention as it is able to increase efficiency among teachers while improving the quality of the education system..

Keywords:

Motivation, Self-Efficacy, High Performance School, Cluster School and Ordinary School

Pengenalan

Dalam menghadapi abad ke 21, sistem pendidikan negara telah menjadi perhatian dan perdebatan dalam kalangan masyarakat Malaysia khususnya ibu bapa dan majikan yang mempersoalkan keupayaan sistem Pendidikan negara dalam melahirkan modal insan yang berkebolehan dan berkemahiran (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2012). Atas dasar itu, prestasi akademik sekolah telah menjadi agenda reformasi Pendidikan yang berkualiti dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025.

Harapannya agar sistem pendidikan negara dapat mencapai tahap Pendidikan yang berkualiti menjelang tahun 2025 sekali gus dapat membantu meningkatkan pembangunan modal insan

dan ekonomi negara. Justeru, melalui pelaksanaan PPPM 2013-2025, sasaran dan aspirasi untuk sistem Pendidikan berkualiti di Malaysia diharap dapat dilaksanakan dengan berkesan melalui kerjasama semua pihak terutamanya komitmen warga pendidik di setiap sekolah (KPM, 2013). Ini kerana kualiti Pendidikan bagi sesebuah negara bergantung sepenuhnya kepada keupayaan dan usaha oleh mereka yang berada di sesebuah organisasi Pendidikan (Master, 2012).

Menyedari kepentingan pembangunan modal insan, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) bagi tempoh 2013-2025 telah menekankan kepentingan pengajaran guru di sekolah untuk mengembangkan potensi pelajar secara menyeluruh dan bersepadu bagi melahirkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan (KPM, 2012). Selain itu, pengajaran guru di sekolah turut berperanan untuk melahirkan warga Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta mampu memberi sumbangan kepada keharmonian keluarga, masyarakat dan Negara (KPM, 2012).

Pelan Hala Tuju Program Transformasi telah dilancarkan pada 28 Januari 2010 bertujuan menjadikan Malaysia Negara maju dari aspek ekonomi, keadilan sosial, kerohanian, moral dan etika. Bagi mencapai matlamat tersebut, pendidikan telah menjadi wahana penting kerana diyakini mampu menjayakannya. Dalam Pelan Hala Tuju Program Transformasi, pendidikan telah diberi peranan untuk membina masyarakat Malaysia dengan ilmu pengetahuan, kemahiran dan nilai-nilai murni. Peranan tersebut membuktikan bahawa pendidikan diyakini berupaya membina modal insan dalam situasi dunia yang bersifat global dan tinggi daya saingnya.

Dalam Rancangan Malaysia ke-10, salah satu tumpuan utama dalam pembangunan pendidikan ialah kepada pembangunan fizikal dan juga kepada aspek yang memberi impak besar kepada prestasi pelajar seperti kemahiran dan kecekapan guru supaya dapat duduk sama rendah dan berdiri sama tinggi dengan Negara maju (Rancangan Malaysia Kesepuluh, 2011).

Program-program ini dilakukan kerana walaupun sebelumnya telah banyak usaha dilakukan tetapi hanya 115 (1.51%) daripada 7,618 buah sekolah yang mencapai tahap Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) iaitu Band 1, manakala terdapat sebanyak 209 (2.75%) buah sekolah yang berada pada tahap prestasi rendah iaitu Band 6 dan Band 7 (Unit Pengurusan dan Pelaksanaan, Jabatan Perdana Menteri, 2010).

Sehingga bulan Julai 2014, sebanyak 115 buah sekolah di seluruh Malaysia telah diumumkan sebagai SBT, antaranya 55 buah sekolah rendah dan 60 buah sekolah menengah di seluruh Malaysia (IAB, 2014). Berdasarkan data tersebut, jumlah ini hanyalah 1.13% daripada jumlah sekolah di Malaysia pada bulan Ogos 2014 daripada sebanyak 10,136 buah yang terdiri daripada 7,757 buah sekolah rendah dan 2,379 buah sekolah menengah (KPM, 2014). Ini bermakna masih terdapat jurang prestasi yang lebar di antara sekolah-sekolah yang bukan dalam golongan SBT berbanding sekolah yang telah mencapai tahap SBT.

Matlamat Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) adalah untuk memastikan pendidikan yang berkualiti. Untuk mencapai hasrat ini, KPM telah menyediakan pelan tindakan untuk merealisasikan subNKRA yang ketiga iaitu mengenal pasti 100 buah SBT menjelang 2012 sebagai sebahagian daripada portfolio kepada YAB Menteri Pendidikan. Mesyuarat Susulan

Jemaah Menteri Bil.8/2009 KPM pada 9 September 2009 telah bersetuju untuk mengiktiraf 100 buah sekolah yang terdiri daripada sekolah kerajaan dan sekolah bantuan kerajaan menjadi SBT.

Mesyuarat juga telah memutuskan untuk menubuhkan Sektor SBT di Bahagian Pengurusan Sekolah Berasrama Penuh dan Sekolah Kluster supaya pengurusan SBT dapat dilaksanakan dengan efisien. Inisiatif SBT diteruskan di bawah GTP 2.0 dengan menyasarkan sekurang-kurangnya 100 SBT sehingga tahun 2015. Sehingga 30 Oktober 2014, sebanyak 128 buah sekolah dari seluruh negara telah diiktiraf sebagai SBT.

Penyataan Masalah

Sejak kebelakangan ini, terdapat ramai guru yang kurang mempunyai motivasi dan efikasi sendiri dalam melaksanakan tugas (Pajares & Urdan, 2006). Secara tidak lansung, prestasi sekolah akan menurun dengan ketara dan produktiviti akan berada pada tahap yang membimbangkan. Jika individu atau guru seperti ini masih wujud disesebuah sekolah, maka keadaan ini akan menghalang sesebuah organisasi untuk mencapai matlamat asal. Misi dan visi organisasi sekolah yang telah ditetapkan tidak akan menjadi kenyataan dalam tempoh yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Jadual 1, data Pelanggaran Tatakelakuan oleh warga pendidikan yang diperolehi daripada Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang dari tahun 2013 hingga 2017, didapati kes pelanggaran tatakelakuan dalam kalangan guru berlaku dan dicatatkan setiap tahun. Namun demikian, data yang diperolehi ini hanya data umum dan jabatan tidak dapat membekalkan data yang terperinci kerana maklumat ini bersifat sulit. Tatakelakuan Peraturan 4(2) Peraturan-peraturan pegawai awam (Kelakuan dan Tatatertib) ini melibatkan kategori kes seperti tidak bertanggungjawab, ingkar perintah, cuai dalam menjalankan tugas, tidak hadir bertugas (P.24), gangguan seksual [P.4A], melanggar tatacara kewangan dan mencemarkan imej perkhidmatan awam.

Jadual 1: Data Pelanggaran Tatakelakuan oleh Warga Pendidikan Negeri Pulau Pinang Bagi Tahun 2013 Hingga 2017

Tahun	Bilangan Kes Pelanggaran Tatakelakuan
2013	50
2014	30
2015	47
2016	45
2017	44

Sumber: Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang (JPNPP (UTK) 600-1/(S)/Jilid 9 (24).

Hal ini jelas menunjukkan bahawa efikasi sendiri dan motivasi guru di negeri Pulau Pinang berada pada tahap yang membimbangkan kerana setiap tahun terdapat bilangan kes pelanggaran tatakelakuan yang dilaporkan. Isu dan permasalahan yang dilaporkan ini berkait rapat dengan masalah efikasi sendiri dan motivasi guru. Hal ini kerana jika guru mempunyai tahap efikasi sendiri dan motivasi yang tinggi, sudah pasti kes-kes seperti ini tidak dilaporkan.

Justeru, isu untuk melahirkan guru yang berkualiti serta berprestasi tinggi ini digunakan untuk menjawab soalan kajian serta memenuhi ruang-ruang kajian yang terdapat dalam kajian ini.

Di sekolah, guru merupakan individu yang memainkan peranan dalam menentukan kejayaan pengajaran dan pembelajaran. Oleh itu dalam menjayakan pengajaran dan pembelajaran guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi amat diperlukan. Ini kerana menurut Pajares dan Urdan (2006) efikasi sendiri guru adalah penentuan tentang kemampuan untuk mempengaruhi pembelajaran dan penglibatan pelajar, iaitu termasuk pelajar yang bermasalah dan tidak bermotivasi. Kajian menunjukkan semakin tinggi efikasi guru, maka semakin pelbagai pendekatan pengajaran digunakan oleh mereka untuk meningkatkan keberkesanan pengajaran (Wertheim & Leyser, 2007).

Namun begitu tidak semua guru mempunyai efikasi sendiri yang tinggi seperti yang diharapkan. Apa yang membimbangkan adalah apabila guru merasakan mereka mempunyai efikasi sendiri yang rendah, maka terdapat kemungkinan mereka akan mengelak daripada melakukan sesuatu tugas yang rumit. Keadaan ini berlaku kerana seseorang yang beranggapan bahawa mereka mempunyai efikasi sendiri yang rendah adalah cenderung untuk melarikan diri daripada melakukan tugas yang rumit kerana mereka tidak mahu menyumbangkan usaha yang lebih dalam menjayakan tugas tersebut kerana kurang gigih untuk menjayakan sesuatu matlamat (Anderhold, 2005). Oleh itu, dalam melakukan tugas yang rumit guru perlu mempunyai kegigihan dan penggunaan kaedah pengajaran seperti kaedah penemuan dan kerja kumpulan adalah berkaitan dengan efikasi sendiri guru (Pajares & Urdan, 2006).

Selain itu, guru perlu mempunyai efikasi sendiri yang tinggi kerana, efikasi sendiri guru adalah tingkat yang mana kepercayaan mereka mempunyai kemampuan untuk memberi kesan terhadap prestasi pelajar atau menguruskan pengajaran yang dapat memotivasikan pembelajaran pelajar (Bandura, 1996; Brouwers & Tomic, 2003; Denzine, Cooney, & McKenzie, 2005; Onafowora, 2004). Efikasi sendiri guru juga adalah penentuan atau pengadilan oleh guru sendiri terhadap kemampuan mereka untuk membawa hasil yang diinginkan terhadap penglibatan dan pembelajaran pelajar (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Ini menunjukkan bahawa, guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi mampu untuk meningkatkan penglibatan dan juga pembelajaran pelajar.

Kajian – kajian mendapati guru yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi memberi kesan kepada prestasi pelajar dan organisasi (Tschannen-Moran & Hoy 2001). Walaupun efikasi sendiri guru dikenal pasti sebagai pemboleh ubah yang berkaitan dengan prestasi pelajar dan sekolah tetapi kajian OECD (2009) menunjukkan tahap efikasi sendiri guru di Malaysia berada pada tahap sederhana. Mengikut Gibson & Dembo (1984) serta Ashton dan Webb (1986) tahap efikasi sendiri guru yang sederhana tidak menjamin peningkatan prestasi sekolah.

Berkaitan dengan prestasi sekolah di Malaysia, Kementerian Pendidikan Malaysia (2013) melaporkan bahawa taraf pendidikan Malaysia mengikut penilaian *Programme for International Student Assessment* (PISA) bagi tahun 2012 meletakkan Malaysia berada dalam kelompok sepertiga bawah dan berada di tangga lebih rendah berbanding dengan Negara jiran iaitu Singapura, Vietnam dan Thailand dalam mata pelajaran Matematik dan Sains. Keputusan ini menunjukkan terdapat korelasi yang tinggi antara efikasi sendiri guru dengan pencapaian akademik pelajar (KPM, 2013).

Menurut Bity Salwana, Ahmad Basri, Ramleem & Mohammed Sani (2007) dapatan kajian melaporkan guru sering hilang keyakinan atau efikasi dan hilang fokus kepada tugas pengajaran dan pembelajaran sekaligus menyebabkan kompetensi pengajaran lemah (Mohd Yusri & Aziz, 2014). Oleh itu, ini menunjukkan bahawa efikasi sendiri sangat diperlukan untuk memantapkan pengajaran guru. Selain itu, efikasi sendiri guru penting untuk meningkatkan pencapaian akademik pelajar kerana ia diyakini dapat mempengaruhi pengajaran dan penglibatan pelajar, iaitu termasuk pelajar yang bermasalah dan tidak bermotivasi (Pajares & Urdan, 2006).

Dalam konteks pendidikan di Malaysia, proses merangsang prestasi kerja guru perlu sejajar dengan keperluan perkembangan pendidikan agar ketahanan motivasi kerja kekal dalam tempoh yang panjang. Namun, masih terdapat isu yang diperkatakan tentang motivasi kerja guru dalam kalangan kepimpinan pendidikan dan pengurusan sekolah. Antara isu yang kerap didebatkan ialah motivasi kerja guru yang rendah dalam melaksanakan pengajaran dan secara langsung menyebabkan motivasi pelajar untuk belajar turut menjadi rendah (Jesus & Lens, 2005; Hobson, Ashby, McIntyre & Malderez, 2010; Subasi, 2009). Oleh itu, kajian untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pengajaran amat penting kerana pengaruhnya terhadap motivasi pelajar untuk belajar (Jesus & Lens, 2005; Hobson et al., 2010; Subasi, 2009).

Beban tugas ini menjadikan guru kurang bermotivasi dan mendatangkan kesan yang negatif terhadap tugas utama pengajaran (Norashid Othman & Hamzah Md Omar, 2014). Rentetan daripada isu ini didapati motivasi kerja guru perlu diberi perhatian yang serius dengan mengambil kira peranan dan pengaruh ciri kerja pengajaran dalam meningkatkan motivasi kerja guru secara langsung dan tak langsung.

Motivasi kerja guru merupakan isu penting dalam menjayakan pengajaran di sekolah kerana mempunyai kesan yang signifikan terhadap pencapaian pelajar (Anuar Ahmad & Nelson Jingga, 2015; Azura Ishak, Zakaria Kasa, Mohd Hasan Selamat & Bahaman Abu Samah, 2009; Zurida Ismail, Mohd Ali Samsudin & Ahmad Nurulazam Mohd Zain, 2005) dan kepimpinan pengurusan sekolah (Ashley & Trisha, 2013; Jesus & Lens, 2005; Hill, Rowan & Ball, 2005). Motivasi kerja sebagai proses psikologi mempunyai kaitan dengan pengajaran kerana pengajaran ialah tugas hakiki guru dan sebahagian besar masa guru digunakan untuk melaksanakan pengajaran (Nazila & Seyed, 2014 ;). Meskipun begitu, kebelakangan ini, pengajaran tidak hanya berperanan sebagai proses menyampaikan ilmu pengetahuan dan maklumat, namun pengajaran juga turut melibatkan banyak kerja pentadbiran (Norashid Othman & Hamzah Md Omar, 2014).

Motivasi merupakan salah satu pendekatan untuk meningkatkan produktiviti individu. Di dalam sesebuah sekolah, sekiranya sekolah tersebut ingin meningkatkan produktiviti memerlukan guru yang bermotivasi tinggi dan mempunyai efikasi sendiri yang tersendiri dalam melaksanakan tugas. Tidak dapat dinafikan bahawa motivasi menjadi faktor yang sangat penting dalam mencapai prestasi kerja yang dikehendaki oleh sekolah. Kebanyakan masalah yang wujud dalam sesebuah sekolah adalah akibat daripada motivasi kerja yang rendah. Seseorang guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah seringkali dikaitkan sebagai guru yang bermasalah.

Pengalaman daripada sistem sekolah berprestasi tinggi peringkat global menunjukkan bahawa prestasi pelajar hanya akan boleh ditingkatkan dengan meningkatkan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. Sistem sekolah berprestasi tinggi berupaya menarik dan menerima hanya calon terbaik sebagai guru, meningkatkan prestasi mereka secara berterusan serta memupuk budaya prestasi tinggi di sekolah. Dalam tempoh Rancangan Malaysia ke-10, kerajaan perlu mengambil pendekatan yang sistematik untuk meningkatkan kualiti baru serta menambah baik kualiti dan profesionalisme guru sedia ada. Persoalan yang timbul, bagaimana hendak mencapai matlamat ini?

Oleh kerana matlamat kerajaan adalah untuk melahirkan guru-guru yang berkualiti melalui pendekatan yang sistematik untuk meningkatkan kualiti guru baru serta menambahbaik profesionalisme guru sedia ada, maka sudah pasti tiada jawapan serta kaedah yang tepat untuk mencapai matlamat ini. Oleh itu, dengan mengetahui tahap efikasi sendiri guru, maka kualiti guru yang dikehendaki oleh kerajaan dengan melahirkan guru-guru yang berprestasi tinggi akan diketahui dengan lebih jelas lagi.

Hanya sedikit kajian yang dijalankan secara menyeluruh terhadap hubungan antara motivasi dengan efikasi sendiri dalam konteks guru-guru di sekolah menengah. Oleh itu kajian ini berhasrat untuk memenuhi lompong-lompong kajian tersebut, iaitu dengan mengkaji hubungan antara motivasi dengan efikasi sendiri guru di sekolah menengah berprestasi tinggi, sekolah kluster kecemerlangan dan sekolah harian biasa di negeri Pulau Pinang kerana penyelidik merupakan salah seorang guru yang mengajar di negeri tersebut. Memandangkan terdapat kekurangan kajian yang mengaitkan antara hubungan antara motivasi dengan efikasi sendiri dalam konteks guru-guru di sekolah menengah, maka satu kajian lanjut perlu dilaksanakan untuk menjelaskan sejauh mana hubungan antara motivasi dengan efikasi sendiri guru di sekolah menengah berprestasi tinggi, sekolah kluster kecemerlangan dan sekolah harian biasa di negeri Pulau Pinang dalam latar pendidikan menengah di Malaysia.

Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti hubungan motivasi guru dengan efikasi sendiri guru di sekolah menengah berprestasi tinggi, sekolah kluster kecemerlangan dan sekolah harian biasa di negeri Pulau Pinang.

Objektif Kajian

Berdasarkan pernyataan masalah kajian, objektif kajian ini adalah untuk:

1. Mengetahui perbezaan motivasi guru berdasarkan aspek demografi (jantina, umur, jenis sekolah dan tempoh berkhidmat);
2. Mengetahui perbezaan efikasi sendiri guru berdasarkan aspek demografi (jantina, umur, jenis sekolah dan tempoh berkhidmat);
3. Mengetahui hubungan motivasi guru dengan efikasi guru.

Sorotan Literatur

Efikasi guru merujuk kepada kepercayaan dan keyakinan seseorang guru tentang kemampuan dan kebolehannya untuk melaksanakan sesuatu tugas (Bandura, 1997). Efikasi guru juga boleh ditakrifkan sebagai kepercayaan seseorang guru terhadap kebolehan diri untuk menggerakkan sumber kognitif, motivasi dan cara yang dianggap sesuai dan perlu dengan kehendak tugas (Bandura, 2000).

Dapatan kajian oleh Drach-Zahavy (2000) menyatakan bahawa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan efikasi sendiri iaitu semakin tinggi efikasi sendiri yang dimiliki, semakin tinggi tahap kepuasan kerja yang akan dikecapi. Dapatan kajiannya juga, menunjukkan bahawa pengalaman yang dimiliki oleh seseorang guru akan menyumbang ke arah kepuasan kerja manakala motivasi guru pula akan menggalakkan terbentuknya efikasi sendiri. Satu dapatan kajian yang agak menarik telah dijalankan oleh Hoy (2000), yang menyatakan bahawa semakin tinggi tahap efikasi guru, semakin kurang cuti sakit yang diambil. Dapatan kajian ini mendapati tahap kesukaran tugas, perasaan kejayaan, kepuasan kerja mempengaruhi bilangan cuti sakit yang diambil oleh para guru.

Efikasi sendiri guru banyak dinilai menggunakan konteks teori efikasi Bandura (Vesley, 2009). Selain itu, Guy (2010) juga turut menyatakan bahawa kebanyakan pengkaji telah menggunakan konstruk efikasi sendiri terhadap guru seperti yang dicadangkan oleh Bandura. Oleh itu dalam membincangkan faktor yang mempengaruhi efikasi sendiri guru, perbincangan perlu difokuskan kepada empat faktor yang mempengaruhi efikasi sendiri oleh Bandura. Bandura (1977a) menyatakan bahawa efikasi sendiri boleh dipengaruhi oleh empat faktor iaitu pengalaman masteri (*mastery experiences*), pengalaman secara tidak langsung (*vicarious experiences*), pujukan lisan (*verbal persuasion*), dan psikologikal dan keadaan emosi individu (*physiological arousal*).

Menurut Riches (1994) motivasi bermaksud mendorong seseorang atau sekumpulan manusia secara peribadi atau tersendiri, untuk bekerja bagi mencapai matlamat organisasi, mampu bekerja atau bekerja keras untuk mencapai objektif mereka sendiri. Landsberg (2003) mengistilahkan motivasi sebagai satu kemahiran yang memberikan tenaga kepada diri sendiri atau orang lain untuk mencapai sesuatu perkara yang positif, termasuk langkah-langkah bagi mewujudkan visi dan daya pendorong, menanamkan keyakinan, mengambil risiko, memantau setiap hasil dan mengatasi setiap halangan, bertindak balas terhadap maklum balas yang berkaitan untuk memupuk keyakinan diri.

Kajian mengenai motivasi sangat banyak dijalankan oleh pengkaji terdahulu berdasarkan beberapa faktor. Antaranya ialah perbezaan jantina dengan tahap motivasi. Perbandingan jantina dengan tahap motivasi berlaku berdasarkan andaian bahawa tahap motivasi pekerja adalah berbeza berdasarkan jantina disebabkan perbezaan lelaki dan perempuan dari segi psikologi, potensi, nilai, kecenderungan, kedudukan dalam masyarakat, peranan, kehendak dan disebabkan itu motivasi adalah berbeza (Tamila, 2010).

Banyak kajian-kajian berkaitan motivasi mendapati terdapat perbezaan tahap motivasi berdasarkan jantina, dan kebanyakannya adalah kajian yang menyebut pekerja lelaki lebih bermotivasi berbanding pekerja wanita. Antaranya kajian hubungan di antara ganjaran dengan motivasi pekerja (Kalim, Syed Omar & Muhammad Imran, 2010) di sebuah bank perdagangan di Pakistan mendapati pekerja lelaki lebih tinggi motivasi ($\text{min}=3.12$) berbanding pekerja wanita ($\text{min}=2.43$).

Di Hong Kong, walaupun memiliki kelulusan yang baik, namun wanita di Hong Kong masih diberi jawatan yang rendah berbanding lelaki, disebabkan masih wujud diskriminasi jantina yang mana masyarakat masih memegang tradisi yang merujuk kepada peranan lelaki dan wanita dalam masyarakat. Keadaan ini berbeza dengan beberapa kajian di Amerika Syarikat yang mendapati tidak terdapat perbezaan motivasi antara jantina (Ebrahimi, 1999).

Di Malaysia pula, banyak kajian mengenai motivasi mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara motivasi dengan jantina. Antaranya kajian oleh Yaacob (1995) yang mengkaji hubungan di antara stail kepimpinan pengetua dengan tahap motivasi guru di sekolah-sekolah menengah di Jajahan Tumpat Kelantan, kajian Che Noh (1995) di sekolah berasrama penuh, Wilayah Persekutuan yang mengkaji hubungan di antara gaya kepimpinan pengetua dengan tahap motivasi guru, dan kajian oleh Mohd. Rafi (2004) yang mengkaji gaya kepimpinan ketua pejabat dan hubungannya dengan motivasi staf bawahan di Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta Negeri Terengganu.

Berdasarkan kesemua teori yang telah dikaji, pengkaji memilih Teori Motivasi Pencapaian McClelland (1987) sebagai asas teori dalam kajian ini. Ini kerana teori ini sangat merangsang motivasi kepada pengkaji sebagai seorang guru. Antara sebab utama pengkaji memilih teori ini adalah kerana ini berpegang kepada prinsip bahawa orang yang mempunyai pencapaian yang tinggi akan lebih bertanggungjawab terhadap keputusan prestasi kerana hanya dengan cara itu mereka akan berasa lebih puas dari membuat sesuatu dengan lebih baik.

Metodologi

Penyelidikan ini menggunakan pendekatan kuantitatif kaedah tinjauan menggunakan soal selidik untuk mendapatkan data. Bagi kajian ini, populasi terdiri daripada 174 orang guru yang berkhidmat di 3 buah sekolah di Pulau Pinang. Sampel kajian adalah guru-guru di 3 buah sekolah menengah di daerah Timur Laut di negeri Pulau Pinang sahaja antaranya Sekolah Berprestasi Tinggi yang mempunyai jumlah guru perempuan seramai 47 orang dan guru lelaki seramai 13, seterusnya Sekolah Kluster Kecemerlangan yang mempunyai jumlah guru perempuan seramai 58 orang juga dan guru lelaki seramai dua orang dan manakala Sekolah Harian Biasa pula mempunyai jumlah guru perempuan seramai 49 orang dan 5 orang guru lelaki. Manakala, bagi pemilihan persampelan pula, seramai 122 orang guru daripada 3 buah sekolah di atas dipilih sebagai sampel untuk kajian ini. Pemilihan sampel ini adalah secara rawak (random sampling). Bagi mendapat saiz sampel kajian, formula yang diperkenalkan oleh Krejcie dan Morgan (1970). Manakala bagi prosedur menganalisis data yang diperolehi melalui soal selidik dikodkan dan diproses dengan menggunakan perisian komputer *Statistical Package for The Social Science (SPSS) versi 22.0*. Statistik deskriptif seperti kekerapan, peratus dan min digunakan untuk menganalisis data mengenai latar belakang responden. Analisis terhadap efikasi sendiri guru akan menggunakan statistik min dan sisihan piawai. Perbandingan efikasi sendiri guru mengikut jantina adalah menggunakan statistik ujian-T Sampel Bebas. Manakala umur, jenis sekolah menengah dan tempoh perkhidmatan akan dianalisis dengan menggunakan analisis varians sehala (ANOVA). Bagi menentukan hubungan antara motivasi guru dengan efikasi sendiri, kolerasi Pearson pada aras signifikan .05 digunakan. Oleh itu, untuk melihat perhubungan antara motivasi dengan efikasi sendiri analisis korelasi Pearson di gunakan untuk melihat nilai 'r'.

Instrumen Kajian

Instrumen atau alat kajian yang digunakan untuk mendapatkan data dalam kajian ini iaitu melalui borang soal selidik. Penggunaan instrumen borang selidik adalah bertujuan untuk memperoleh tindak balas daripada guru. Penyelidikan ini berbentuk deskriptif dan menggunakan soal selidik sebagai alat pengumpulan data. Soal selidik yang digunakan ini telah dipilih berdasarkan kepada keperluan kajian. Instrumen kajian ini mengandungi tiga bahagian utama, iaitu Bahagian A untuk mendapatkan Demografi profil guru. Bahagian ini mengandungi 5 item yang berkaitan dengan maklumat diri responden seperti jantina, umur, jenis sekolah dan tempoh perkhidmatan. Bahagian B untuk mengkaji motivasi guru. Bahagian ini mengandungi

10 item yang disediakan dalam dwibahasa iaitu Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris. item – item tersebut menggunakan skala Likert iaitu Sangat tidak setuju (1), Tidak setuju (2), Kadang-kadang setuju dan kadang-kadang tidak setuju (3), Setuju (4) dan Sangat setuju (5). Manakala Bahagian C pula untuk mengkaji hubungan efikasi sendiri guru. Efikasi guru diukur dengan menggunakan soal selidik *Teacher's Sense of Efficacy Scale (TSEF)* yang diterjemahkan ke Bahasa Melayu, instrumen ini merupakan instrumen yang telah diubahsuai daripada Clara E. Hess, 2007. Item-item instrumen Efikasi Kendiri Guru menggunakan skala Likert seperti Sangat sedikit (1), Sedikit (2), Sederhana (3), Banyak (4), dan Sangat banyak (5).

Hipotesis Kajian

Jadual 2: Rumusan Penganalisan Hipotesis Adalah Seperti Jadual Berikut:

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Kaedah Analisis Ujian	kesignifikanan	Keputusan Diterima / Ditolak
Ho1	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi guru antara guru lelaki dengan guru perempuan.	Ujian – T Sampel Bebas	Tidak signifikan	Diterima
Ho2	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi guru berdasarkan umur guru;	Ujian ANOVA Satu Hala	Signifikan	Ditolak
Ho3	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi guru berdasarkan jenis sekolah menengah;	Ujian ANOVA Satu Hala	Tidak signifikan	Diterima
Ho4	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi guru berdasarkan tempoh berkhidmat sebagai guru;	Ujian ANOVA Satu Hala	Signifikan	Ditolak
Ho5	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi guruberdasarkan pengalaman guru mengajar di sekolah tersebut;	Ujian ANOVA Satu Hala	Tidak signifikan	Diterima
Ho6	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi sendiri guru antara guru lelaki dengan guru perempuan;	Ujian – T Sampel Bebas	Tidak signifikan	Diterima
Ho7	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi sendiri guru berdasarkan umur guru;	Ujian ANOVA Satu Hala	Tidak signifikan	Diterima
Ho8	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi sendiri guru berdasarkan jenis sekolah menengah;	Ujian ANOVA Satu Hala	Tidak signifikan	Diterima

Ho9	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi sendiri guru berdasarkan tempoh berkhidmat sebagai guru;	Ujian ANOVA Satu Hala	Signifikan	Ditolak
Ho10	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi sendiri guru berdasarkan pengalaman guru mengajar di sekolah tersebut;	Ujian ANOVA Satu Hala	Tidak signifikan	Diterima
Ho11	Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi guru dengan efikasi sendiri guru.	Ujian Korelasi Pearson	Signifikan	Ditolak

Dapatan Kajian Dan Perbincangan

Perbezaan Motivasi Guru Berdasarkan Jantina

Analisis ujian-T pada Jadual 3 di bawah menunjukkan skor min motivasi guru antara guru lelaki dan guru perempuan. Ini dapat dijelaskan dengan skor min lelaki iaitu 3.99 (N= 8, SP= 0.41) dan skor min bagi perempuan adalah 3.73 (N= 114, SP= 0.55). Dapatan kajian mendapati $p=0.42 > \alpha 0.05$. Hipotesis nol berjaya diterima dan boleh disimpulkan bahawa motivasi guru lelaki dengan motivasi guru perempuan menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan.

Jadual 3: Keputusan Ujian T Sample Bebas Motivasi Guru Berdasarkan Jantina

Jantina	N	Min	sp	dk	T	p
Lelaki	8	3.99	0.41	120	1.29	0.42
Perempuan	114	3.73	0.55			

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa guru lelaki dan guru perempuan mempunyai kesungguhan untuk menunjukkan kelebihan dan kebolehan masing-masing dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepada mereka. Dapatan ini menyokong pandangan McClelland (1961) dalam teori motivasi pencapaian dipengaruhi oleh faktor persekitaran dan bukan sesuatu yang diwarisi. Oleh itu, jelaslah bahawa jantina bukanlah suatu faktor penentu kepada motivasi pencapaian seseorang guru. Kajian mengenai motivasi sangat banyak dijalankan oleh pengkaji terdahulu berdasarkan beberapa faktor. Antaranya ialah perbezaan jantina dengan tahap motivasi. Perbandingan jantina dengan tahap motivasi berlaku berdasarkan andaian bahawa tahap motivasi pekerja adalah berbeza berdasarkan jantina disebabkan perbezaan lelaki dan perempuan dari segi psikologi, potensi, nilai, kecenderungan, kedudukan dalam masyarakat, peranan, kehendak dan disebabkan itu motivasi adalah berbeza (Tamila, 2010).

Meskipun begitu, kebanyakan kajian berkaitan motivasi mendapati terdapat perbezaan tahap motivasi berdasarkan jantina, dan kebanyakannya adalah kajian yang menyebut pekerja lelaki lebih bermotivasi berbanding pekerja wanita. Antaranya kajian hubungan di antara ganjaran dengan motivasi pekerja (Kalim, Syed Omar & Muhammad Imran, 2010) di sebuah bank perdagangan di Pakistan mendapati pekerja lelaki lebih tinggi motivasi (min=3.12) berbanding pekerja wanita (min=2.43). Namun, kajian tersebut berbeza dengan kajian Furnham dan Petrides (2005) ke atas 183 orang pekerja mendapati dalam dimensi motivasi berdasarkan jantina, pekerja wanita didapati lebih tinggi motivasi berbanding pekerja lelaki. Kajian Lazzo

(2005) pula mendapati kebanyakan pengkaji bersetuju bahawa dalam masyarakat moden hari ini, wanita dilihat lebih cenderung kepada orientasi kerja berbanding lelaki.

Tahap motivasi yang sama antara jantina ini mungkin disebabkan kurangnya diskriminasi jantina yang diamalkan di Malaysia yang mana peluang pekerjaan, pendidikan dan sebagainya adalah sama rata, berdasarkan ukuran *Malaysia's Gender Gap Index (MGGI)* yang digunakan sebagai petunjuk jurang jantina, mendapati bahawa ketidaksamaan jantina di Malaysia telah berkurangan hasil daripada perubahan dan kemajuan ekonomi dan sosial Negara (Portal Rasmi Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, 2009).

Perbezaan Motivasi Guru Berdasarkan Umur

Jadual 4 menunjukkan keputusan ujian ANOVA sehalu antara motivasi guru berdasarkan umur guru. Setelah analisis statistik ANOVA sehalu dijalankan, ujian Levene didapati signifikan ($p < 0.05$). Keputusan ANOVA sehalu pada Jadual 4 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan $F(3,148) = 3.11, P = 0.03$. Oleh itu, hipotesis nol telah ditolak.

Jadual 4: Keputusan ANOVA Satu Hala Motivasi Guru Berdasarkan Umur Guru

Pembolehubah	Sumber Variasi	Darjah kebebasan	Min	Nilai F	Sig
Motivasi Guru	Antara Kumpulan	3	0.87	3.11	.03
	Dalam kumpulan	118	0.28		

Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Nordin (2004), Sabarinah (2000) dan Yaacob (1995) mendapati terdapat perbezaan yang nyata tahap motivasi di antara guru yang berlainan umur. Perbezaan min tahap motivasi antara umur guru mungkin disebabkan oleh peluang kenaikan pangkat, kestabilan kerjaya malah kematangan dalam melaksanakan tugas menyebabkan guru ini lebih bermotivasi. Dalam hal ini, Norhannan dan Jamaliah (2006) menegaskan bahawa faktor umur adalah faktor yang mempengaruhi tahap motivasi seseorang guru.

Meskipun demikian, kajian yang dilakukan oleh Siti Sarawati (2006), Mohd Rafi (2004), Rosilah (2001), Noor Hashimah (2000), Kamarudin (1998) dan Che Noh (1995) mendapat hasil kajian yang berbeza. Hasil kajian mereka mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap motivasi guru di antara kumpulan umur. Menurut Norhannan dan Jamaliah (2006) faktor kematangan umur berkemungkinan adalah faktor yang mempengaruhi tahap motivasi dan komitmen seseorang guru. Ini berdasarkan kajian mereka iaitu semakin meningkat umur guru, semakin tinggi tahap motivasi. Pekerja yang lebih berpengalaman mempunyai tahap motivasi yang tinggi kerana merasakan mereka memiliki jaminan kerja, gaji yang mencukupi, penghargaan daripada ketua, berasa puas dengan keadaan tempat kerja, rutin yang sama setiap hari dan kesetiaan kepada organisasi (Pei, 2007).

Perbezaan Motivasi Guru Berdasarkan Jenis Sekolah Menengah

Jadual 5 menunjukkan keputusan ujian ANOVA sehalu antara motivasi guru berdasarkan jenis sekolah menengah. Setelah analisis statistik ANOVA sehalu dijalankan, ujian Levene didapati signifikan ($p > 0.05$). Keputusan ANOVA sehalu pada Jadual 5 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan $F(2,119) = 2.47, P = 0.09$. Dapatan ini mendapati tidak terdapat

perbezaan yang signifikan motivasi guru berdasarkan jenis sekolah menengah iaitu Sekolah Berprestasi Tinggi, Sekolah Kluster Kecemerlangan dan sekolah harian di Pulau Pinang. Oleh itu, hipotesis nol telah diterima.

Jadual 5: Keputusan ANOVA Satu Hala Motivasi Guru Berdasarkan Jenis Sekolah Menengah

Pembolehubah	Sumber Variasi	Darjah kebebasan	Min	Nilai F	Sig
Motivasi Guru	Antara Kumpulan	2	0.71	2.47	.09
	Dalam kumpulan	119	0.29		

Dapatan kajian daripada Siti Noor (2011) menunjukkan bahawa Sekolah Berprestasi Tinggi memberi penekanan dalam pencapaian sekolah dengan mewujudkan iklim pembelajaran yang konduktif untuk menghasilkan pelajar yang cemerlang dan seterusnya menjadi contoh yang boleh diteladani oleh sekolah lain.

Leithwood, Riedlinger, Bauer, Jantzi (2003) pula berpendapat sekolah yang berjaya dan berprestasi tinggi adalah sekolah yang menitikberatkan kepada orientasi proses dan orientasi pencapaian murid-murid serta pencapaian organisasi tersebut. Kedua-dua jenis orientasi ini dikatakan penting dan saling melengkapi.

Dalam mewujudkan iklim sekolah yang positif, pemimpin pengajaran dapat mewujudkan sekolah yang berkesan melalui pembentukan piawaian dan harapan yang tinggi untuk guru dan pelajar serta budaya penambahbaikan yang berterusan di sekolah mereka selain dapat mempengaruhi pembelajaran pelajar (Hallinger, 2005 & 2008; Glanz, 2006).

Kejayaan sesebuah sekolah terletak pada keberkesanan seluruh sistem, nilai, kepercayaan, iklim, semangat dan budaya yang diamalkan oleh warga sekolah iaitu pelajar, kakitangan sokongan, guru-guru dan pihak pentadbir. Ia juga sering dikaitkan dengan kualiti kepimpinan pengurusannya yang merupakan agen yang penting dalam menentukan kecemerlangan dan kejayaan sesebuah organisasi sekolah (Jamilah & Yusof, 2011).

Perbezaan Motivasi Guru Berdasarkan Tempoh Berkhidmat

Jadual 6 menunjukkan keputusan ujian ANOVA sehalu antara motivasi guru berdasarkan tempoh berkhidmat sebagai guru. Setelah analisis statistik ANOVA sehalu dijalankan, ujian Levene didapati signifikan ($p < 0.05$). Keputusan ANOVA sehalu pada Jadual 6 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan $F(5,116) = 2.96$, $P = 0.02$. Oleh itu, hipotesis nol telah ditolak.

Jadual 6: Keputusan ANOVA Satu Hala Motivasi Guru Berdasarkan Tempoh Berkhidmat Sebagai Guru

Pembolehubah	Sumber Variasi	Darjah kebebasan	Min	Nilai F	Sig
Motivasi Guru	Antara Kumpulan	5	0.81	2.96	.02
	Dalam kumpulan	116	0.27		

Menurut Teori McClelland (1987), dapatan ini memberi gambaran bahawa guru yang masih kurang tempoh berkhidmat atau telah lama berkhidmat sebagai guru mempunyai perbezaan terhadap motivasi mereka sebagai guru. Mereka mempunyai keinginan yang kuat untuk mengambil tanggungjawab peribadi untuk menyelesaikan tugas atau menyelesaikan masalah. Akibatnya, mereka lebih cenderung bekerja sendiri berbanding bekerja dengan orang lain. Individu yang mempunyai motivasi pencapaian yang tinggi lebih suka situasi kerja yang membolehkan mereka mengambil tanggungjawab peribadi dan mendapatkan penghargaan peribadi dari hasil kerja mereka. Sebagai contoh, individu yang bermotivasi pencapaian yang tinggi lebih tertarik dengan ganjaran yang diterima berdasarkan sistem penilaian, berbanding individu yang kurang bermotivasi pencapaian. Mereka yang tinggi motivasi pencapaian mempunyai hasrat yang kuat untuk mendapatkan maklum balas prestasi mereka. Mereka ingin tahu bagaimana hasil yang telah mereka lakukan dan berasa cemas untuk menerima maklumat berdasarkan keputusan, tanpa mepedulikan sama ada mereka berjaya atau gagal.

Perbezaan Efikasi Kendiri Guru Berdasarkan Jantina

Analisis ujian t pada Jadual 7 di bawah menunjukkan skor min efikasi kendiri guru antara guru lelaki dan guru perempuan. Ini dapat dijelaskan dengan skor min lelaki iaitu 4.75 (N= 8, SP= 0.59) dan skor min bagi perempuan adalah 4.49 (N= 114, SP= 0.58). Dapatan kajian mendapati $p = 0.24 > \alpha 0.05$. Hipotesis nol berjaya diterima dan boleh disimpulkan bahawa efikasi kendiri guru lelaki dengan efikasi kendiri guru perempuan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di ketiga-tiga buah sekolah menengah iaitu Sekolah Berprestasi Tinggi, Sekolah Kluster Kecemerlangan dan sekolah harian di Pulau Pinang. Hal ini kerana bilangan responden guru lelaki yang dijadikan sampel kajian sangat sedikit berbanding guru perempuan yang sangat ramai.

Jadual 7: Keputusan Ujian T Sample Bebas Efikasi Kendiri Guru Berdasarkan Jantina

Jantina	N	Min	sp	dk	t	p
Lelaki	8	4.75	0.59	120	1.20	0.24
Perempuan	114	4.49	0.58			

Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Abdul Said (2011) mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara efikasi kendiri guru berdasarkan jantina, namun terdapat sumbangan yang signifikan pengetahuan pedagogi, pengetahuan kandungan dan daya inovatif terhadap efikasi kendiri guru ekonomi. Walau bagaimanapun, Malah Masitah et al. (2011) mendapati guru lelaki lebih berefikasi daripada guru perempuan.

Seterusnya, Domsch (2009) pula mendapati guru mempunyai efikasi yang lebih tinggi di sekolah yang mempunyai enrolmen yang kecil dan tahap sosio ekonomi pelajar yang rendah.

Namun begitu, kajian Khalid (2009) yang mendapati faktor jantina dan latihan guru menyumbang perbezaan yang signifikan ke atas efikasi guru dan dimensinya.

Perbezaan Efikasi Kendiri Guru Berdasarkan Umur

Jadual 8 menunjukkan keputusan ujian ANOVA sehalu antara efikasi kendiri guru berdasarkan umur guru. Setelah analisis statistik ANOVA sehalu dijalankan, ujian Levene didapati tidak signifikan ($p > 0.05$). Keputusan ANOVA sehalu pada jadual 8 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan $F(3,118) = 0.89, P=0.45$. Oleh itu, hipotesis nol telah diterima.

Jadual 8: Keputusan ANOVA Satu Hala Efikasi Kendiri Berdasarkan Umur Guru

Pembolehubah	Sumber Variasi	Darjah kebebasan	Min	Nilai F	Sig
Efikasi Guru	Antara Kumpulan	3	0.30	0.89	.45
	Dalam kumpulan	118	0.34		

Dapatan kajian ini jelas menunjukkan bahawa umur guru tidak mempengaruhi efikasi kendiri guru. Efikasi kendiri guru sangat berkait rapat dengan perlakuan guru yang memupuk pencapaian pelajar (Goddard, 2005). Ini adalah kerana guru yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi menunjukkan semangat dan komitmen yang tinggi dalam perancangan dan organisasi serta kesanggupan menghadapi kerenah perlakuan pelajar (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Ini menunjukkan bahawa efikasi penting dipertingkatkan kerana ianya mempengaruhi pemikiran, emosi dan tindakan guru dalam menjalankan tanggungjawab mendidik terutama dalam membentuk sahsiah pelajar. Henson (2001) turut menyatakan bahawa guru yang mempunyai efikasi tinggi dapat meningkatkan penglibatan pelajar di dalam bilik darjah.

Menurut Bandura (1986) efikasi kendiri guru juga dapat ditingkatkan dengan melibatkan guru dalam proses membuat keputusan tentang aktiviti di bilik darjah, menyokong inovasi yang berlaku di bilik darjah, menggalakkan kerjasama sesama guru, memberi maklum balas tentang prestasi mereka di bilik darjah, dan seterusnya memberi peluang kepada guru melakukan pemerhatian terhadap amalan guru lain.

Perbezaan Efikasi Kendiri Guru Berdasarkan Jenis Sekolah

Jadual 9 menunjukkan keputusan ujian ANOVA sehalu antara efikasi kendiri guru berdasarkan jenis sekolah. Setelah analisis statistik ANOVA sehalu dijalankan, ujian Levene didapati tidak signifikan ($p > 0.05$). Keputusan ANOVA sehalu pada Jadual 9 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan $F(2,119) = 1.09, P=0.34$. Dapatan ini mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri guru berdasarkan jenis sekolah menengah iaitu Sekolah Berprestasi Tinggi, Sekolah Kluster Kecemerlangan dan sekolah harian di Pulau Pinang. Oleh itu, H_0 diterima.

Jadual 9: Keputusan ANOVA Satu Hala Efikasi Kendiri Berdasarkan Jenis Sekolah

Pembolehubah	Sumber Variasi	Darjah kebebasan	Min	Nilai F	Sig
Efikasi Guru	Antara Kumpulan	2	0.37	1.09	.34
	Dalam kumpulan	119	0.34		

Guru yang terlibat dalam kajian ini juga adalah guru dari sekolah berprestasi tinggi (SBT). Menjadi kelaziman guru-guru di sekolah berprestasi tinggi merupakan guru pakar dalam mata pelajaran dan bidang-bidang lain. Dalam tindakan seharian, fokus mereka adalah untuk mengekalkan prestasi tinggi yang telah dicapai. Oleh kerana itu, guru-guru ini sering membuat penilaian sendiri ke atas pengajaran dan pembelajaran di sekolah dan berusaha memperbaikinya supaya dapat menghasilkan pencapaian akademik yang lebih baik atau sekurang-kurangnya mengekalkan prestasi yang telah dicapai.

Tindakan tersebut ini menunjukkan guru-guru mengambil tanggungjawab yang lebih dalam membuat keputusan berhubung dengan pengajaran. Guru memilih dengan teliti elemen yang berkaitan dengan pengajaran dan perancangan program pendidikan dengan bantuan rakan sekerja untuk kejayaan sekolahnya. Tindakan-tindakan ini adalah merupakan elemen-elemen yang terdapat dalam kepimpinan sendiri (Neck & Houghton, 2006).

Selain latihan dan pengalaman, efikasi seseorang akan meningkat apabila tindakannya didapati berkesan. Mengikut teori efikasi sendiri, kejayaan yang diperolehi akan menyebabkan berlaku peningkatan efikasi sendiri seseorang (Bandura, 1997). Dalam kajian ini, responden adalah terdiri daripada guru-guru sekolah berprestasi tinggi (SBT) yang telah memperoleh kejayaan cemerlang. Sebelum mencapai status SBT, sekolah-sekolah kerap memperoleh kejayaan tahun demi tahun. Ini membuatkan efikasi sendiri guru-guru semakin meningkat. Namun, berdasarkan tinjauan literatur banyak kajian berkaitan efikasi sendiri guru yang dijalankan lebih menjurus kepada melihat hubungan antara efikasi sendiri sebagai pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar yang lain.

Perbezaan Efikasi Kendiri Guru Berdasarkan Tempoh Berkhidmat

Jadual 10 menunjukkan keputusan ujian ANOVA sehala antara efikasi sendiri guru berdasarkan tempoh berkhidmat sebagai guru. Setelah analisis statistik ANOVA sehala dijalankan, ujian Levene didapati signifikan ($p < 0.05$). Keputusan ANOVA sehala pada Jadual 10 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan $F(5,116) = 3.68$, $P = 0.01$. Oleh itu, hipotesis nol telah ditolak.

Jadual 10: Keputusan ANOVA Satu Hala Efikasi Kendiri Berdasarkan Tempoh Berkhidmat Sebagai Guru

Pembolehubah	Sumber Variasi	Darjah kebebasan	Min	Nilai F	Sig
Efikasi Guru	Antara Kumpulan	5	1.12	3.68	.01
	Dalam kumpulan	116	0.30		

Kementerian Pendidikan Malaysia (2013) juga melaporkan bahawa guru adalah sangat komited mengikuti program perkembangan profesional. Mengikut Gibson dan Dembo (1984) serta Ashton dan Webb (1986), tahap efikasi seseorang akan meningkat jika mereka diberi latihan dan bimbingan berterusan.

Di samping itu, tahap efikasi sendiri guru yang tinggi dalam kajian (Bandura, 1997; Ashton dan Webb (1986) ialah kerana guru mempunyai pengalaman yang banyak. Kajian ini mendapati lebih daripada 86.0% guru-guru mempunyai pengalaman mengajar melebihi lima tahun. Tempoh lima tahun adalah satu tempoh yang cukup untuk seseorang guru menimba pengalaman sebagai seorang guru yang cekap. Himpunan pengalaman akan meningkatkan efikasi sendiri. Mengikut teori efikasi sendiri, salah satu sumber pembinaan efikasi sendiri seseorang ialah himpunan pengalaman

Hubungan Antara Motivasi Guru Dengan Efikasi Kendiri Guru

Berdasarkan Jadual 11, didapati nilai kolerasi, r bagi motivasi guru dengan efikasi sendiri guru adalah bersamaan dengan 0.367**. Ini menunjukkan kolerasi yang rendah. Memandangkan nilai $p = 0.000$ adalah lebih kecil daripada 0.05 maka hipotesis ini tidak diterima. Ini bermakna terdapatnya hubungan yang signifikan di antara motivasi guru dengan efikasi sendiri guru, $r(122) = 0.367^{**}$, $P < 0.00$. Oleh kerana keputusan ujian kolerasi ini menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan, maka dengan ini dapat dirumuskan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi guru dengan efikasi sendiri berada pada tahap yang rendah.

Jadual 11: Keputusan Kolerasi Motivasi Guru dengan Efikasi Kendiri

Pembolehubah		Efikasi Kendiri
Motivasi Guru	Nilai Kolerasi (r)	0.367**
	Nilai Signifikan	0.000

Sekolah juga perlu mempunyai guru yang berefikasi tinggi kerana efikasi sendiri adalah kepercayaan terhadap sesuatu tugas atau aktiviti supaya dapat dilaksanakan dengan berjaya (Bandura, 1986). Ini kerana guru yang beranggapan bahawa mereka mempunyai efikasi rendah adalah cenderung untuk melarikan diri daripada melakukan tugas yang rumit manakala guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi percaya bahawa mereka boleh mencapai hasil yang diharapkan terutama yang berkaitan tugas yang rumit (Anderhold, 2005). Namun, dapatan kajian tersebut menunjukkan tahap efikasi sendiri guru rendah. Ini menunjukkan masih ada ruang supaya efikasi sendiri guru perlu dipertingkatkan lagi.

Selain itu, didapati juga dimensi efikasi sendiri guru dalam kajian tersebut juga adalah pada tahap yang rendah. Oleh itu, efikasi sendiri juga perlu dipertingkatkan lagi. Ini kerana efikasi sendiri guru sangat penting kepada persekitaran sekolah kerana ia berkait rapat dengan motivasi guru, usaha, dan kaedah pengajaran yang digunakan oleh guru (Pajares & Urban, 2006). Justeru, apabila efikasi sendiri guru meningkat, motivasi dan usaha guru akan lebih positif. Selain itu, kaedah pengajaran yang digunakan oleh guru juga berkemungkinan akan lebih berkesan.

Efikasi sendiri guru sangat berkait rapat dengan pengajaran guru. Ini kerana menurut Wilson dan Tan (2004) guru yang mempunyai efikasi yang tinggi mempunyai cara yang lebih baik untuk mengajar serta mengalu-alukan soalan daripada pelajar dan mengatasi ketidakcekan pelajar. Justeru, guru perlu meningkatkan efikasi sendiri mereka bagi membantu meningkatkan kemahiran mereka dalam pengajaran di bilik darjah.

Kajian menunjukkan individu yang sentiasa berkeinginan mencapai sesuatu matlamat akan menunjukkan sifat yang agak berbeza berbanding individu lain yang rendah hasrat untuk pencapaian seperti tekun bekerja, tabah, suka bekerja dengan individu yang memberikan sumbangan yang baik, sering meletakkan standard pencapaian untuk berjaya, memberi tumpuan masa hadapan, jarang mengambil risiko yang tinggi dan sangat bertanggungjawab (McClelland, 1987).

Walau bagaimanapun, individu yang memiliki motivasi pencapaian yang tinggi juga mempunyai motif harapan untuk berjaya dan motif takut untuk gagal dalam diri mereka (McClelland, 1987). Motivasi pencapaian boleh dikukuhkan diperingkat sekolah dan organisasi lain melalui latihan, bagi merangsang kejayaan akan datang. Keperluan untuk pencapaian adalah lebih baik dari berpuas hati dengan kesempurnaan, dan perlu dipertingkatkan dari membiarkannya merosot (Hoy & Miskel, 2001).

Kesimpulan

Secara umumnya, dapatan kajian ini boleh dijadikan sebagai titik tolak tentang tahap motivasi dan efikasi sendiri guru di sekolah. Guru perlu meningkatkan motivasi dan efikasi sendiri mereka dengan meningkatkan kepercayaan pada keupayaan diri mereka sendiri dalam mempengaruhi membuat keputusan, pengajaran, menguruskan disiplin, mendapatkan penglibatan ibu bapa, mendapatkan penglibatan komuniti, dan membina iklim sekolah yang positif. Ini kerana apabila guru percaya pada keupayaan diri mereka sendiri, maka efikasi sendiri mereka akan meningkat. Guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dapat memberi manfaat kepada cara mengajar yang lebih baik, sering mengalu-alukan soalan kepada pelajar dan dapat mengatasi ketidakcekapan pelajar.

Sebagai kesimpulannya, adalah diharapkan dapatan kajian ini boleh dijadikan asas bagi meningkatkan motivasi dan efikasi sendiri guru pada masa hadapan. Dalam konteks lain pula, penemuan kajian ini dapat memperbanyakkan lagi khazanah ilmu dalam persekitaran pendidikan dan bidang-bidang lain seperti sains sosial, metodologi, psikologi dan sebagainya.

Rujukan

- Alis Puteh, Muhammad Khairi Othman & Rozalina Khalid, (2014). *Menilai Keberkesanan Modul Etika Kerja KPM Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah di Malaysia*. Penyelidikan Geran Universiti: UUM.
- Alkharusi, H. (2011). Teachers' Classroom Assessment Skills: Influence of Gender, Subject Area, Grade Level, Teaching Experience and in-Service Assessment Training. *Journal of Turkish Science Education*, 8(2), 39-48.
- Azizi Hj. Yahaya, Yusof Boon dan Kamaliah Noordin (2005). *Hubungan Antara Konsep Kendiri, Motivasi Dan Gaya Keibubapaan Dengan Pencapaian Pelajar*. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia..
- Chua Yan Piaw (2012). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan. Asas Statistik Penyelidikan*. Edisi kedua. Malaysia: Mc Graw Hill Education.
- Cresswell, J.W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Qualitative and Quantitative Research* (4th ed) . Pearson Education, Inc.
- Dale H. Schunk & Frank Pajares. (2003). *The Development Of Academic Self-Efficacy*.
- Fauzi Hussin, Jamal Ali & Mohd Saifoul Zamzuri Noor, (2014). *Kaedah Penyelidikan dan Analisis Data SPSS*. Cetakan Keempat 2016: Sintok, UUM Press.

- Hipp, K. A. & Bredeson, P.V. (1995). Exploring Connections Between Teacher Efficacy and Principal's Leadership Behaviour. *Journal of School Leadership*, 5(2), 136-150.
- Idris, N. H., & Hamzah, R. (2012). Nilai Profesionalisme Bakal Guru Berteraskan Indikator Standard Guru Malaysia (SGM). *Jurnal Teknologi*, 60(1), 31-37.
- Ishak Sin (2001). Pengaruh Kepimpinan Pengajaran, Kepimpinan Transformasional dan Gantian kepada Kepimpinan ke atas Komitmen Terhadap Organisasi, Efikasi dan Kepuasan Kerja Guru. Tesis Doktor Falsafah. *Tesis Ph.D.* Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Jabatan Pelajaran Negeri Pulau Pinang (JPNPP), *Data Pelanggaran Tatakelakuan oleh Warga Pendidikan Negeri Pulau Pinang Bagi Tahun 2013 Hingga 2017* (JPNPP (UTK) 600-1/(S)/Jilid 9 (24).
- Kementerian Pelajaran Malaysia, (2015). *Laporan Tahunan 2014: Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*: Putrajaya, KPM.
- Khalid Johari, Zurida Ismail, Shukri Osman & Ahmad Tajuddin. (2009). Pengaruh Jenis Latihan Guru dan Pengalaman Mengajar Terhadap Efikasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(2), 3-14.
- Krejcie, R. V. & D. W. Mogan. (1970). Determining Size for Reseach Activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Nordin Bin Wan Daud (2004). Kepimpinan Pengetua Mengikut Gender dan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah di Daerah Kota Star, Kedah Darul Aman. Sarjana Pengurusan Pendidikan. Universiti Utara Malaysia. Tidak diterbitkan.
- Nurahimah Mohd Yusoff & Rafisah Osman. (2010). Hubungan Kualiti Penyeliaan Pengajaran dan Pembelajaran di Bilik Darjah dengan Efikasi Guru. *Asia Pacific. Journal of Educators and Education*, 25, 53-71.
- Pajeras, F. (1996). Self-Efficacy Beliefs in Academic Settings. *Review of Educational Research*, 66, 543-578.
- Sazali Yusoff, Zurida Ismail & Mustapa Kassim. (2004). Pengaruh Efikasi Kendiri Guru Besar Terhadap Sekolah Berkesan. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 14 (1), 34-44.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational Research*, 68, 202-248.
- Zhang, Z., & Burry –Stock, J.A. (2003). Classroom Assessment Practices and Teachers' Self-Perceived Assessment Skills. *Applie*